

ZEITARBEIT – personalpolitisches Instrument der Zukunft?

Veranstaltung des Projekts „BildungsZeit“
am 10. März 2011, Universität Duisburg-Essen,

Gabi Schilling
IAQ - Institut Arbeit und Qualifikation
der Universität Duisburg-Essen

Gliederung

- I.** Entwicklung von Zeitarbeit – Einige Fakten und Veränderungen in den jüngsten TV der Branche
- II.** Individuelle, betriebliche und gesellschaftliche Folgen der Zeitarbeit
- III.** Szenarien zukünftiger Personalpolitik
- IV.** Was kann/müsste die Zeitarbeitsbranche tun, um für die Beschäftigten attraktiver zu werden?

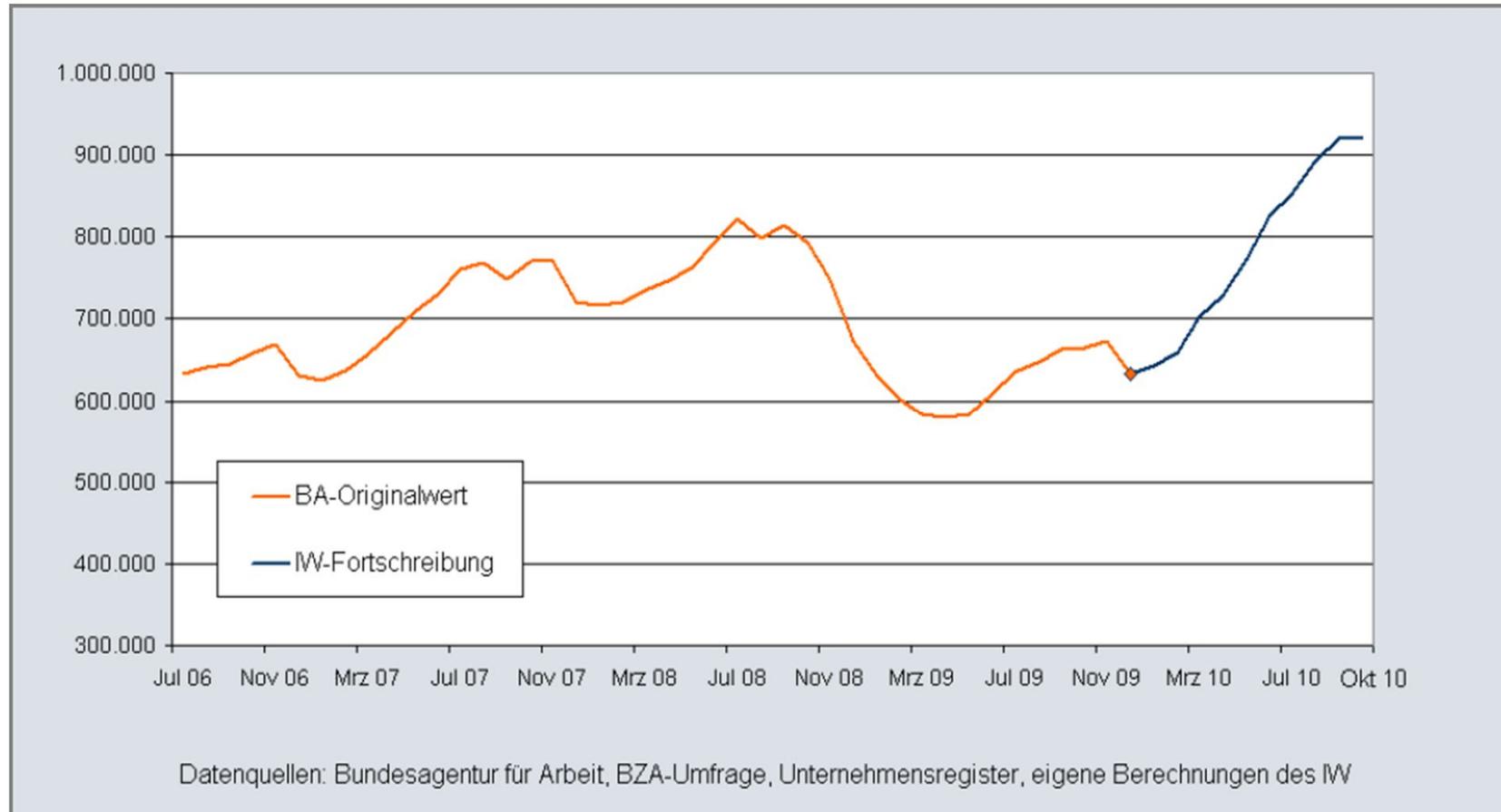
TEIL I - Einige Fakten

DATEN ZUR ENTWICKLUNG DER ZEITARBEIT

Daten zum **Umfang von Zeitarbeit**

- Leiharbeit seit 1994 bis heute mehr als verfünffacht. 1994 waren es 140.000 LAN, im November 2010 ca. 900.000 LAN
- Leiharbeit hatte seit 2004 (nach der Deregulierung in Hartz I) eine erhebliche Wachstumsdynamik, unterliegt aber erheblichen konjunkturellen Schwankungen.
 - In der Krise reduzierte sich die Zahl der LAN von 823.000 im Juli 2008 auf 582.000 im ersten Halbjahr 2009.
 - Mit anziehender Konjunktur schneller Wiederanstieg um mehr als 300.000 LAN, Tendenz steigend. 11/2010: 901.000 LAN.

Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Zeitarbeit (absolute Zahlen)



2010/11 neuer Aufschwung der Zeitarbeit

- „Die Zeitarbeit hat ihre beste Zeit noch vor sich“ (BZA-Hauptgeschäftsführer Hinsin auf der Personalmesse „Zukunft Personal“, Oktober 2009)
- Pflegebereich. Leiharbeit in den letzten 5 Jahren verfünffacht (hier werden vor allem Fachkräfte gesucht)
- Unternehmen setzen nach der Krise vor allem auf flexiblen Arbeitskräfteeinsatz: neben Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge Werkverträge und geringfügige Beschäftigung. Sie drängen reguläre Beschäftigungsverhältnisse zurück:
 - fast jede 2. Neueinstellung ist befristet (46%; ohne Auszubildende)
 - Seit 1999 Zunahme geringfügiger Beschäftigung um 1,1 Mio. auf nunmehr 4,8 Mio.
 - Anteil der Normalarbeitsverhältnisse an der Erwerbstätigkeit liegt bei 60%, 15 Jahre zuvor 66%, das entspricht einem Rückgang um 10%.

Erwartete Entwicklung - IW-Zeitarbeitsindex

- Für die kommenden 6 Monate planen rund 86 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen eine Aufstockung ihres Personalbestandes. Nur 5 Prozent rechnen mit einer notwendigen Reduzierung der Mitarbeiterzahl.
- Im Durchschnitt wird für das I. und II. Quartal 2011 ein Beschäftigungszuwachs zwischen 15 und 20 Prozent erwartet. **Bei zutreffender Erwartung würde die Anzahl der in Leiharbeit Beschäftigten in 2011 über eine Million ansteigen.**
- Die Teilnehmer der BZA-Umfrage haben ihren Mitarbeiterbestand zwischen Dezember 2009 und Dezember 2010 um durchschnittlich 32,5 Prozent erhöht.
- Baden-Württemberg rangiert im Vorjahresvergleich mit einem Zuwachs zwischen Dezember 2009 und Dezember 2010 in Höhe von rund 55,6 Prozent weiterhin auf Platz 1. Überdurchschnittliches Beschäftigungsplus auch in Bayern, Sachsen, Thüringen und Nordrhein-Westfalen.

Strukturdaten Zeitarbeit

- 69% der LAN sind Männer, 31% Frauen
- 65% der LAN verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, aber 30% von ihnen sind als Hilfsarbeiter beschäftigt (BA 2009)
- Der „typische“ LAN arbeitet in der Produktion, ist relativ jung, häufig mit Migrationshintergrund und unsteter Erwerbsbiographie
- **Geringe Beschäftigungsstabilität:** Bei der Hälfte der LAN (51,1%) endete die Beschäftigungsdauer innerhalb von 3 Monaten (BA 2009)
- Längerfristige Beschäftigung in Leiharbeit ist nicht die Regel
- LAN verdienen deutlich weniger als regulär Beschäftigte: der durchschnittliche Bruttolohn eines LAN beträgt 1.300 €, der Durchschnittbruttolohn regulär Beschäftigter liegt bei 1.750,- € (über alle Einkommensgruppen hinweg)

Einkommenssituation von LAN

- In mittleren Einkommensgruppen Differenzen dramatischer: das mittlere Arbeitsentgelt (Median) für alle Vollzeitbeschäftigten ist in Ost und West nominal von 2008 auf 2009 gestiegen, **der Lohn in der Leiharbeit hingegen gesunken.**
- DGB-Studie 2011: Das mittlere Bruttoarbeitsentgelt im verarbeitenden Gewerbe lag 2009 bundesweit bei 3.046 €. Leiharbeitskräfte verdienten bundesweit im Schnitt nicht einmal halb so viel (45,7 %) wie VZ-Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe (Gefahr der Unterlaufung der tariflichen Entlohnung der Stammkräfte)
- IAB-Daten sprechen von einem Lohnnachteil von LAN gegenüber vergleichbaren Kollegen der Stammebelegschaft von ca. 20%.

Entlohnung – Statistisches BA 2009

- Durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn von Zeitarbeitskräften:
 - 9,71 € (im Vergleich zu 18,04 € bei unbefristet Vollzeitbeschäftigten im Durchschnitt anderer Branchen, 2007)
- Mehr als zwei Drittel der Zeitarbeitskräfte (67,2%) arbeiteten 2007 für Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle (9,85 €)
 - 77,2% der Frauen und 63,7% der Männer

DGB-Studie – nur ein Fünftel im oberen Einkommenssegment

Tab. 1: Monatliches Bruttoarbeitsentgelt der sozialversichert Vollzeitbeschäftigten mit Angaben zu Entgelten insgesamt sowie in der Leiharbeit - ohne Auszubildende – 2009 nach Entgeltklassen

Mtl. Bruttoentgelt	Vollzeitbeschäftigte über alle Branchen	Alle Leiharbeitskräfte	Leiharbeitskräfte Ost (einschl. Berlin)
Bis 1.000 Euro	5,3 %	10,5 %	21,0 %
1.001 – 1.200 Euro	3,2 %	21,7 %	26,4 %
1.201 – 1.400 Euro	4,2 %	18,4 %	19,8 %
1.401 – 1.600 Euro	4,8 %	13,6 %	12,6 %
1.601 – 1.800 Euro	5,2 %	10,3 %	6,9 %
1.801 – 2.000 Euro	5,6 %	6,4 %	4,1 %
Über 2.000 Euro	71,7 %	19,1 %	9,2 %
Insgesamt	100 %	100 %	100 %

Quelle: eigene Berechnungen nach: Sonderauswertung der sozialversichert Beschäftigten, Statistik der BA 2009

DGB-Studie: große Differenzen im Einkommen

**Tab. 2: Mittleres Bruttoarbeitsentgelt der Vollzeitbeschäftigten im Verleihgewerbe
2007 – 2009**

	Alle Vollzeitbeschäftigten		Vollzeitbeschäftigte Leiharbeitskräfte	
	West	Ost	West (ohne Berlin)	Ost (einschl. Berlin)
2007	2.723 €	1.989 €	1.371 €	1.174 €
2008	2.782 €	2.028 €	1.465 €	1.243 €
2009	2.805 €	2.050 €	1.456 €	1.225 €

Quelle: eigene Berechnungen nach: Sonderauswertung der sozialversichert Beschäftigten, Statistik der BA 2009

Leiharbeit als Beschäftigungsbrücke?

- Der sog. **Brückeneffekt der Leiharbeit ist gering**: nur 7% der zuvor Arbeitslosen gelang durch LA der Sprung aus der Arbeitslosigkeit in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis
- Weitere 10% landen nach Unterbrechungen immer wieder in der Leiharbeit
- Für Langzeitarbeitslose ist Leiharbeit immerhin eine gewisse Chance, Arbeitslosigkeit zu beenden.
- Die Zahl der Hartz IV-Aufstocker ist strittig: Die DGB-Studie spricht von jedem achten (i.d.R. gering qualifizierten) LAN (13,1%), der BZA spricht von lediglich 6,8% der vollzeitbeschäftigten LAN, das bedeutet jeder 15. LAN bezieht staatliche Transferleistungen (BA-Daten vom Juni 2010).

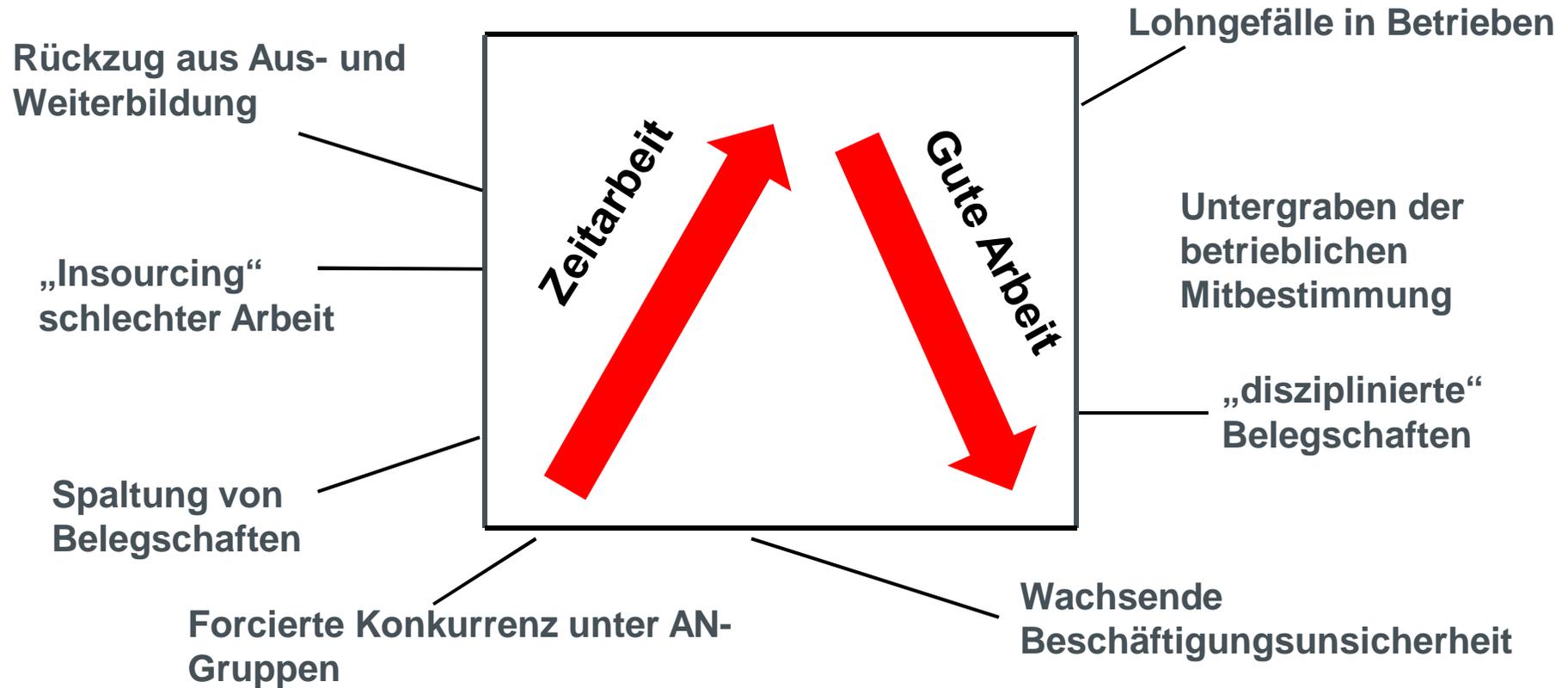
Teil II

INDIVIDUELLE, BETRIEBLICHE UND GESELLSCHAFTLICHE FOLGEN

Individuelle Folgen

- Das eher geringe Einkommen und die durchschnittlich geringe Beschäftigungsdauer und –stabilität haben erhebliche und langfristige Auswirkungen auf soziale Sicherung der Beschäftigten in Leiharbeit.
- Gerade für junge Menschen hat die mangelnde Planbarkeit ihrer Beschäftigung negative Auswirkungen auf z.B. Familiengründung
- Beschäftigte in Leiharbeit (insbesondere in Tätigkeiten, die nur geringe Qualifikation erfordern) werden kaum weitergebildet
- Aufgrund kurzer Beschäftigungszeiten im Entleihbetrieb sind LAN kaum in betriebliche Abläufe und kollegiale Zusammenhänge integriert.
- Probleme mit Stammbeschäftigten, zu denen sie als „billige“ Arbeitskräfte in Konkurrenz stehen
- Neue IAB-Studie belegt geringe soziale Integrationswahrnehmung von LAN – „Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs“ (2011)

Folgen der Zeitarbeit – für Beschäftigte und Betriebe



Veränderung tarifpolitischen Rahmens

- **2010 erstmalige Tarifierung der Zeitarbeitsbranche mit ambivalentem Resultat**
 - Tarifkonkurrenz mit Christlichen Gewerkschaften;
 - jetzt BAG-Urteil zur Tarifunfähigkeit: Nachforderungen Sozialbeiträge und Löhne
 - Niedrige Einstiegsgehälter
 - Neuregelungen in den Tarifverträgen der Zeitarbeitsbranche mit leichten Verbesserungen in 2010

Lösungsansätze in den aktuellen Tarifverträgen – materielle Ergebnisse

- Festlegung neuer Eingruppierungsmerkmale für die 9 Entgeltgruppen beim iGZ, teilweise höhere Anforderungen an die Leiharbeitnehmer, um in höhere Entgeltstufen zu kommen
- Stufenweise leichte Anhebung der Entgelte in vier Schritten (Juli 2010; Mai 2011; November 2011; November 2012)
- Wertgleichheit zwischen iGZ und BZA
- Entgelte im AMP unter dem Niveau von iGZ / BZA
- Gleichlautender Mindestlohn-Tarifvertrag: Ab Juli 2010: 7,60 € West und 6,65 € Ost. Anstieg bis Nov. 2012 auf 8,19 € West und 7,50 € Ost.
- Bessere Planungssicherheit durch Laufzeit der Tarifverträge bis Oktober 2013

Tariflöhne auf Niedriglohnniveau

	AMP (7/2011 weiterer Anstieg um 2% West, 2,5% Ost)		BZA / iGZ 7/2010 (11/2012)	
	Ost (+4,1 % 7/10)	West	Ost	West
EG 1	6,40 (6,56)	7,60 (7,75)	6,65 (7,50)	7,60 (8,19)
EG 2	7,06 (7,24)	8,22 (8,35)	7,15 (7,64)	8,22 (8,74)
EG 3	7,43 (7,62)	8,91 (9,09)	8,35 (8,93)	9,60 (10,22)
EG 4	8,47 (8,68)	9,56 (9,75)	8,84 (9,45)	10,16 (10,81)
EG 5	9,04	11,05 (10,00)	9,98 (10,68)	11,48 (12,21)
EG 6	9,77	12,48 (11,29)	11,22 (12,00)	12,90 (13,73)
EG 7	10,66	14,57 (13,19)	13,10 (14,01)	15,07 (16,03)
EG 8	11,75	15,67 (14,18)	14,09 (15,07)	16,20 (17,24)
EG 9	12,74	16,55 (14,98)	14,88 (15,91)	17,11 (18,20)

BZA/iGZ: Tariflöhne für die ersten 9 Beschäftigungsmonate.
Anstieg um 1,5% bis einschließlich 12. Beschäftigungsmonat,
um 3,0% bei Beschäftigung über einem Jahr

**Niedriglohnschwelle (2009): 9,85 €
brutto**

Veränderungen im AMP-TV

- AMP (=Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister): Die Absenkungsmöglichkeit der Entgelte während der Probezeit um bis zu 9,5 % entfällt ab Juli 2010.
- Stufenweise Anstiege der Einkommen in beiden Tarifvertragswerken, jedoch Entgelte in den ersten drei Einkommensgruppen nach wie vor auf Niedriglohniveau. (allerdings bei der zweiten Anhebung im AMP-TV deutliche Unterschiede zum TV BZA/iGZ)
- Veränderung der Zeitkontenregelung im AMP: AG kann nur noch über 120 Plusstunden des AZ-Kontos (vormals 150) disponieren, ab der 121. Stunde kann der Arbeitnehmer Freizeitausgleich verlangen (Zeitkontengrenzen 250+ und 100 Minusstunden bleiben)
- Nachtarbeit: bereits ab einer geleisteten Arbeitsstunde zwischen 23.00-6.00 gibt es Nachtarbeitszuschlag von 25% (vorher musste mehr als zwei Stunden in den Nachtstunden gearbeitet werden)

Neuregelungen AMP

- Ab 4/2010: **Mehrarbeitszuschläge** fallen früher an (Deckelung der Sollarbeitszeit).
- Basis ist der im Kundenbetrieb gegengezeichnete Stundennachweis. Dies ist nun im Tarifvertrag verankert.
- Erhöhung **Urlaubsdauer**: ab einer Beschäftigung von mehr als 2 Jahren 26 statt 25 Tage, ab drei Jahre: 27 Tage
- **Kündigungsfristen in der Probezeit** verlängert (während des 1. Monats 2 Tage, während des 2. – 4. Monats 3 Tage)
- **Branchenzuschlag M+E-Industrie** ab einer ununterbrochenen Überlassungsdauer von 3 Monaten: E1 Ost 0,60 €, alle anderen Entgeltgruppen Ost und West 0,40 € (ab November 11)

Neuerungen BZA/iGZ

- **„Tarif-Güte-Stelle“** Schaffung einer gemeinsamen Einrichtung zur Verbesserung der Tarifierung (wird von einer paritätisch besetzten Kommission konzipiert)
- **Betriebliche Altersvorsorge:** Öffnungsklausel zur Umwandlung von Tarifentgelt
- **Weiterbildungsklausel.** Gemeinsame *Willenserklärung* zur Förderung von Qualifizierung und Weiterbildung (eher schwaches Instrument)
- **Klausel gegen Missbrauch:** Der Praxis von Unternehmen, die zum Zwecke der Tarifumgehung Arbeitnehmer entlassen und über ein konzernangehöriges Zeitarbeitsunternehmen wieder auf ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz einsetzen, soll ein Riegel vorgeschoben werden.

Neuregelungen iGZ BZA

- **Branchen-Mindestlohntarifvertrag**, der nach Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz von der Bundesministerin für Arbeit und Soziales Ursula von der Leyen für allgemeinverbindlich erklärt werden soll.
- Nur diese Maßnahme ist geeignet, nach Herstellung der vollen EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit ab Mai 2011 die untersten deutschen Tarifstandards nicht zu unterlaufen.

Teil III

SZENARIEN ZUKÜNFTIGER BETRIEBLICHER PERSONALPOLITIK

„Lehren aus der Krise“ für Personalpolitik

- Rückgang der Auszubildenden in Fertigungsberufen von 254.000 (2007) auf 224.000 (2009) – Rückgang um 15% - Nachholbedarf der Unternehmen
- Tendenz zur Verkleinerung der Stammschichten – Personalaufbau v.a. über Leiharbeit
- Bei wachsendem Anteil von LAN „deutsches Beschäftigungswunder“ nicht wiederholbar; denn „Kaltstart“ von null auf hundert nur möglich mit eingespielten Schichten
- Bedarf an Fachkräften wird steigen; externe AM werden auch im Bereich Leiharbeit unergiebiger

Denkbare Szenarien für Personalpolitik

Variante 1: Standortgefährdung durch Fachkräftemangel

- Unzureichende Aus- und Weiterbildung
- Keine Re-Regulierung der Leiharbeit – Leiharbeit vor allem in niedrigen Löhnen
- Regionale Leiharbeitsreserven vor allem bei Fachkräften „trocknen aus“

Variante 2: Personelle Unterdeckung und teure Fachkräftereserve

- Hohe Investitionen in Aus- und Weiterbildung bei reduzierter Stammebelegschaft
- Starke Fachkräftespezialisierung der Leiharbeitsbranche
- Re-Regulierung der Leiharbeit – erst equal pay, dann ggf. more pay wg. Fachkräftemangel
- Hohe Kosten für externe Flexibilität

Variante 3: Personalpolitik der mittleren Linie – Abdeckung der Spitzen durch externe Reserven

- Hohe Investitionen in Aus- und Weiterbildung der großen Stammebelegschaft
- Stärkung Flächentarif – attraktive Löhne und Beschäftigungssicherung verhindern Abwandern von Fachkräften
- Re-Regulierung Leiharbeit und Fachkräftespezialisierung
- Hohe interne Flexibilität und teure Abdeckung von Spitzen mit externer Flexibilität

Wandel der Leiharbeit möglich

- Heute: Gespaltener Leiharbeitsmarkt
 - großes Segment mit niedrigen Löhnen und kurzer Betriebszugehörigkeit. – Lohnunterbietung
 - Kleineres Segment mit Fachkräften, guten Löhnen, Betriebsbindung und Arbeitsplatzsicherheit – Modell: Qualität und niedrige Löhne
- Zukunft: Fachkräftesegment wird wachsen – Verleiher versuchen verstärkt Fachkräfte vorzuhalten – das hat seinen Preis!

Ansatzpunkte für Personalpolitik

- **Unternehmen:** Wechsel von Kurzfrist- auf Langfristorientierung notwendig (Fachkräftemangel, demographischer Wandel)
- **Tarifpolitik:** Pro-aktive Qualifizierungspolitik erforderlich - bestehende Ansätze weiter entwickeln
- **Leiharbeitsbranche:** Orientierung am „Qualitätssegment“. Hier wird davon ausgegangen, dass equal pay kommen wird, Qualitätswettbewerb in der Personalpolitik
- **Politik:** Re-Regulierung von Leiharbeit erfordert gesetzliche equal-pay-Regelung

Teil IV

WAS KANN (MUSS?) DIE ZEITARBEITS- BRANCHE TUN, UM FÜR BESCHÄFTIGTE ATTRAKTIVER ZU WERDEN?

Attraktivere Arbeitsbedingungen bieten bzw. schaffen

- Zur Verbesserung des Images der Branche sowie zur Gewinnung motivierter und qualifizierter Arbeitskräfte
 - Ansonsten drohen künftig Rekrutierungsschwierigkeiten
- Stabilere Beschäftigung nur begrenzt möglich (?)
- Aber Entlohnung als wichtiger Ansatzpunkt
 - Branchenbezogene Mindestlöhne wären nur ein erster Schritt
 - Zuschläge für Einsätze in Hochlohnbranchen?
 - Perspektivisch: Deutliche Schritte in Richtung Equal Pay und Equal Treatment, ggf. sogar Zuschlag für erhöhte Flexibilität
- Zusätzlich: Betreuung, Qualifizierung etc.

Überzeugungsarbeit bei Entleihern

- Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind die Entleihbetriebe mit in den Blick zu nehmen
- Ihre Zahlungsbereitschaft ist mitentscheidend für bessere Arbeitsbedingungen und Entlohnung
 - Höhere Kostensätze eröffnen finanzielle Spielräume für bessere Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit
- Überzeugungsarbeit in Richtung „Qualität statt reine Kostenorientierung“
 - Betriebsräte (wo vorhanden) als potentielle Bündnispartner

Auch das gehört zur Überzeugungsarbeit: Widersprüche in den Erwartungen aufdecken

- Widerspruch: maximale Flexibilisierung versus Wunsch nach motivierten, leistungsstarken, produktiven Mitarbeitern
- Unternehmen brauchen das Wissen, Wollen und Können der Mitarbeiter, um nachhaltig wettbewerbsfähig zu sein. In kurzen Leiharbeitseinsätzen ist dieses Wissen nicht zu erlernen
- Paradox: Ansprüche an Leiharbeiter wie an Stammkräfte, aber Behandlung wie „Arbeitskräfte 2. Klasse“ (nicht sozial integriert, Opfer der „Risiko-Verlagerung“ nach außen)
- Gut qualifizierte Leiharbeitnehmer/innen sind nicht zu Dumping-Preisen zu haben

Auswüchse eindämmen

- „ungesunde“ Intensivnutzung nicht weiter fördern
- Wiedereinführung einer Höchstüberlassungsdauer
 - gegen die Gründung betrieblicher Zeitarbeitseinheiten, die vorrangig der Umgehung tariflicher Standards dienen
 - Gegen Dauernutzung von Zeitarbeitskräften
- Lohnunterschiede „einebnen“
- Mehr Transparenz

Fazit

- Aus der Perspektive der Beschäftigten ist Zeitarbeit nur eine „second best“-Lösung (s.o.)
- Fairer Ausgleich für Deregulierung bislang nicht erfolgt
- Branchenbezogener Mindestlohn wäre ein wichtiger, aber nur ein erster Schritt
 - Weitere Schritte in Richtung „Equal Pay“ und „Equal Treatment“ müssten folgen
 - Außerdem erforderlich: Eindämmung von Auswüchsen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Gabi Schilling, IAQ

Projekt: Kompetenz und Innovation